Expediente: **547/22**
Carátula: **PACHECO CARLA VANESA C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO IX**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **17/08/2023 - 00:00**
**Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:**
*90000000000 - MOREIRA, MORA GABRIELA ALEJANDRA-PERITO CONTADOR*
*33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -*
*27202852748 - MACHADO, MARCELA ALEJANDRA-PERITO INFORMATICO*
*23254980099 - PACHECO, CARLA VANESA-ACTOR*
*23148866279 - CITYTECH S.A, -DEMANDADO*

---

# PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO IX

ACTUACIONES N°: 547/22

**H103094580264**

**JUICIO: PACHECO CARLA VANESA c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 547/22.**

San Miguel de Tucumán, agosto del 2023.

**AUTOS:** vienen a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva los autos caratulados "PACHECO CARLA VANESA c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 547/22" que tramitan ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

**VISTO:** el expediente digital cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT y la guía del expediente digitalizado en pdf que fuera implementada por el Juzgado como herramienta para facilitar la lectura y compulsa del expediente desde cualquier dispositivo a cuyas páginas referirá la presente resolución y al cual se puede acceder a través del siguiente link de acceso: https://drive.google.com/file/d/10gzeMZHAtqicA1nzDL4AHEh4XvX27R8v/view?usp=share_link.

Asimismo, se pone en conocimiento que el archivo adjunto en formato .pdf incluye un índice de la sentencia con hipervínculos a partir de los cuales se puede navegar de forma fácil y rápida por la misma.

-RESULTA

-CONSIDERANDO

1.Primera cuestión: Convenio Colectivo aplicable, categoría profesional, jornada laboral y remuneración.

2.Segunda cuestión: justificación del distracto y fecha de extinción del contrato de trabajo.

3.Tercera cuestión: rubros y montos reclamados.

4. Cuarta cuestión: intereses.

5. Quinta cuestión: costas

6. Sexta cuestión: honorarios.

-RESUELVO

**RESULTA**

El 25/04/2022 el letrado Santiago Sal Paz se apersonó en representación de Carla Vanesa Pacheco, DNI 31.353.816, domiciliada en Pje. Juan Manuel de Rosas n° 446, de la ciudad de San Miguel de Tucumán, conforme lo acredita con el poder ad- litem que acompañó.

En tal carácter, promovió demanda en contra de Citytech SA por la suma de $2.799.052,15 (pesos dos millones setecientos noventa y nueve mil cincuenta y dos con 15/100) o lo que en más o menos resulte de las pruebas en el expediente con más los intereses, gastos judiciales y costas en concepto de de indemnización por antigüedad, integración del mes de despido, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, SAC, vacaciones proporcionales, indemnización del art. 2 de la Ley 25.323, haberes del mes de marzo de 2022, DNU 34/2019 y sus prórrogas, multa del art. 80 de la Ley del Contrato de Trabajo (en adelante LCT) y diferencias salariales.

En torno a lo establecido por el art. 55 del Código Procesal Laboral de nuestra provincia (CPL), manifestó que la actora trabajó desde el 09/02/2015 al 16/03/2022, en el domicilio sito en avenida Adolfo de la Vega n° 473 de esta ciudad, desempeñando en forma permanente tareas de ventas de la campaña Supercanal, ventas de canales premium HBO y Fox, recupero (recuperar a los clientes dados de baja y vender nuevamente el producto), cobranza a clientes atrasados, ofrecer diferentes productos a los clientes, ello correspondiente a la categoría de vendedora B del convenio colectivo (CCT) n° 130/75.

Agregó que, a lo largo de la relación laboral tuvo diferentes capacitaciones.

Respecto de la jornada de trabajo, expresó que su mandante trabajó de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 hs. Sobre esto, puntualizó que los haberes abonados a su mandante, eran liquidados como empleado a tiempo parcial y las prestaciones de servicios que realizaba la actora excedían los límites establecidos el Art. 92 Ter. De la L.C.T. ( 2/3 partes de la jornada habitual) semanales y cumplía la jornada diaria, las 6 horas conforme resolución dictada N 782/10, dictada en el marco del expediente N 1352873/09, sumado a que laboraba habitualmente horas extras o adicionales.

A su vez, informó que percibía una remuneración mensual de $44.711,00 mientras que la remuneración que le correspondía era de $82.720,51.

Específicamente, en cuanto a la jornada laboral, el apoderado afirmó que existe un acuerdo de partes respecto de la modificación de la jornada máxima prevista para la actividad “call center”, que llevó la misma a 6 horas diarias y 36 horas semanales.

Expresó que la actora tenía una jornada laboral de 6 hs. diarias, 30 hs. semanales, es decir cumplia Jornada Completa diaria y más de los 2/3 partes de la jornada habitual semanal prevista para su actividad, según lo dispuesto en resolución n° 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación, que homologa el acuerdo celebrado, en el marco del CCT 130/75.

Es decir que, a la actora le liquidaban los haberes de manera deficiente, como empleada personal de operaciones, Categoria n° 4, Jornada Parcial, cuando le correspondía percibir sus haberes como Vendedora B, Jornada Completa, Convenio Colectivo 130/75.

Citó jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la cual se pronunció acerca de la relación entre el art. 92 ter y el art. 198 de la LCT.

En cuanto al distracto laboral, el letrado Santiago Sal Paz relató que, la demandada fue debidamente interpelada a fin de que registre correctamente la relación laboral como Vendedora “B”, Jornada Completa, CC 130/75, realice los aportes previsionales conforme a la real categoría que le correspondía a su mandante y le pague las diferencias salariales no prescriptas, todo bajo apercibimiento de verse gravemente injuriado y despedido por exclusiva culpa y responsabilidad de la demandada.

Expuso que ante la negativa de la empresa demandada a las intimaciones remitidas por la actora se configuró el despido indirecto por exclusiva culpa y responsabilidad de la empresa Citytech S.A

Citó derecho que estima aplicable al caso, practicó planilla de liquidación de rubros y montos reclamados, y adjuntó prueba documental.

Corrido traslado de demanda, el letrado Rafael Eduardo Rillo Cabanne se apersonó como apoderado de Citytech SA, CUIT N° 30-70908678-9, con domicilio en avenida Adolfo de la Vega n° 345, de esta ciudad, conforme lo acredita con poder general para juicios acompañado.

En tal carácter, contestó demanda, realizó una negativa particular de los hechos relatados por la actora e impugnó la validez y autenticidad de los telegramas laborales del 15/02/2022 y 16/03/2023.

Al ofrecer su versión de los hechos, reconoció que la parte actora ingresó a trabajar el 09/02/2015 para su mandante y que trabajaba de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 hs.

Expresó que la actora se desempeñó cumpliendo tareas en la categoría de Agente categoría 4 del CCT 1622/19.

Indicó que su mandante abonó durante toda la relación laboral los haberes de la trabajadora de forma proporcional a la jornada laboral efectivamente trabajada, cumpliendo así con el CCT de Empresa 1622/2019E y la LCT.

Expuso que lo que no advierte, o omite aclarar la actora, es que se encuentra registrada como empleado de Categoría 4 del CCT de Empresa 1622/2019E, que es el aplicable a los empleados de su mandante, no así el 130/75 y por ende no resulta aplicable el art 92 ter LCT, ya que no se registra como empleado a tiempo parcial y mucho menos existen diferencias salariales, ya que se le abona conforme a las escalas salariales del convenio aplicable.

Posteriormente, transcribió la carta documento enviada a la empleada, en la cual ratificó su postura de no adeudar concepto alguno, manifestó haber respondido en tiempo y forma cada uno de los reclamos, rechazó la intimación a abonar los rubros y sumas denunciadas y puso la liquidación final y certificado de trabajo del art. 80 de la LCT a su disposición en sede de la empresa en debido plazo de ley.

Finalmente, impugnó la planilla de rubros y montos reclamados, cumplió con la obligación prevista por el art. 61 del CPL y formuló reserva del caso federal.

Seguidamente, el 18/11/2021 adjuntó prueba documental obrante en su poder.

El día 27/06/2022 la presente causa se abrió a pruebas por el término de 5 días al solo fin de su ofrecimiento.

Posteriormente, el 29/09/2022 se llevó a cabo la audiencia de conciliación prevista en el art. 69 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL) a través de la plataforma ZOOM, a la que se presentó únicamente el Dr. Santiago Sal Paz, y en consecuencia, se dispuso diferir el inicio del plazo de producción para el 20/10/2022, conforme se desprende de acta obrante en el presente expediente digital.

Concluido el período probatorio, y atento a lo prescripto por el art. 101 del CPL, se confeccionó informe al actuario detallando que:

- la parte actora ofreció 7 cuadernos de pruebas: 1) Documental: producida, 2) Informativa: producida, 3) Exhibición de documentación: producida, 4) Confesional: producida, 5) Pericial informática: producida, 6) Pericial contable: producida, 7) Testimonial: parcialmente producida

- la parte demandada ofreció 5 cuadernos de prueba: 1) Documental: producida, 2) Reconocimiento: producida, 3) Informativa: producida, 4) Informativa: producida, 5) Pericial contable: producida (acumulada al cuaderno A6).

Asimismo, se elaboró y adjuntó la “guía del expediente digital en pdf” a fin de facilitar la compulsa y lectura del mismo por los interesados.

Puesto el expediente para alegar, el 10/04/2023 la parte actora presentó alegatos y el 12/04/2023 lo hizo la parte demandada.

Finalmente, mediante proveído del 13/04/2023 se ordenó pasar los presentes autos a despacho para resolver, el que notificado al casillero digital de los abogados intervinientes y firme, deja la causa en condiciones de ser decidida.

**CONSIDERANDO**

**1.** Corresponde en forma previa excluir aquellos extremos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes y por ende exentos de prueba.

**1.A.** Así, del análisis de las posiciones fijadas por las partes respecto de los extremos de la relación laboral en la demanda como en su contestación, concluyo que se tiene por cierto por no haber sido controvertido o impugnado por las partes, conforme a lo prescripto por el art. 60 del CPL: la existencia de una relación de trabajo entre las partes con fecha de inicio el 09/02/2015, la prestación de servicios de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 hs y la extinción del contrato de trabajo por el despido indirecto en que se colocó el trabajador.

En mérito a lo expuesto, estimo que corresponde tener por reconocidos los extremos anteriormente referidos. Así lo declaro.

**1. B.** En cuanto a la documentación acompañada por la actora, la misma consistió en TCL de fechas 15/02/2022, 03/03/2022, 16/03/2022, 28/03/2022, 19/04/2022, 12/04/2022 y CD de fecha 08/03/2022, 17/03/2022 y 30/03/2022.

Pese a que los telegramas de fecha 15/02/2022 y 16/03/2022 fueron negados de manera categórica por la demandada al momento de contestar demanda, en virtud del informe remitido por el Correo Oficial Argentino en el cuaderno de pruebas A2 el 09/11/2022, la misma se tiene por auténtica y recepcionada.

**1. C.** En cuanto a la documentación agregada por Citytech SA, advierto que la Sra. Pacheco no se presentó a la audiencia de conciliación, pero el 17/11/2022 en el cuaderno de pruebas D2 (reconocimiento), la misma reconoció la recepción de las cartas documento de fecha 08/03/2022, 17/03/2022 y 30/03/2022, y las firmas insertas en los documentos que se le atribuyen.

Atento a que la demandada también adjuntó recibo de liquidación final firmado, y la actora en el cuaderno de pruebas D2 no se expidió respecto, corresponde aplicar el apercibimiento previsto en el art. 88 y tener por reconocido tal documento por la sra. Pacheco. Así lo declaro.

**2.** Ahora bien, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos a efectos de llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas a dilucidar y de justificación necesaria, son: 1) Convenio colectivo aplicable, categoría profesional, jornada laboral y remuneración correspondiente, 2) distracto: justificación del despido, 3) rubros: procedencia y cuantía; 4) intereses; 5) costas y 6) honorarios profesionales.

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia analizaré la prueba producida en autos, a la luz de la sana crítica racional y teniendo en cuenta aquellas que resulten conducentes y atendibles para dilucidar las cuestiones controvertidas.

Asimismo, a efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que preliminarmente se realizará un análisis previo respecto a las posturas invocadas por cada parte, posteriormente se precisará el encuadre jurídico del instituto a tratar y por último se examinarán las pruebas producidas y conducentes que determinan la valoración.

**2.1. Primera cuestión: A) convenio colectivo aplicable, B) categoría profesional, C) jornada laboral y remuneración.**

**A) Convenio Colectivo Aplicable:** Mientras la actora reclamó que el convenio colectivo de trabajo aplicable a la relación laboral entre ella y la razón social demandada es el n° 130/75, Citytech SA expresó que es aplicable el convenio colectivo de empresa n° 1622/19.

A fin de analizar el encuadre convencional aplicable a la relación laboral entre la actora y la demandada en primer lugar, cabe expresar que, en nuestro ordenamiento jurídico, los convenios colectivos se rigen por las disposiciones de la Ley 14.250.

Al respecto, cabe destacar que las normas de las convenciones colectivas crean normas objetivas obligatorias para una cantidad indeterminada de relaciones individuales de trabajo, en los que hace al ámbito en que se proyecta o repercute, las que homologadas son de cumplimento obligatorio.

Dicha ley en su artículo 5, referido al período de vigencia, establece que “Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial ()”. Es decir, las convenciones colectivas empiezan a regir a partir de la fecha en que tiene lugar el acto administrativo de la homologación o el registro por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, autoridad por medio de la cual el Estado aprueba o presta conformidad al convenio colectivo de trabajo (CCT) y, en consecuencia, lo torna obligatorio respecto de todos los que incluye en su ámbito de aplicación.

Posteriormente, en su artículo 8 última parte, regula que “La aplicación de las convenciones colectivas no podrán afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo”. Dicho en otras palabras, la citada disposición legal postula que un convenio colectivo sólo es válido y de aplicación cuando sus normas resultan más favorables para el trabajador.

Por último, y en cuanto a la resolución de la presente cuestión se refiere, estimo pertinente poner de resalto que, sobre la articulación de convenios colectivos, el artículo 19 de dicha normativa reza: “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito; b) un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones”. Con lo cual, en lo que respecta a la sucesión de normas (inc. a) se prevé que el convenio posterior puede modificar al anterior de igual ámbito de aplicación personal y territorial mientras que en lo que hace a la prelación de normas (inc. b), un convenio de ámbito distinto, mayor o menor, modifica el convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios debe ser efectuada por instituciones. (Grisolía, J. A., Manual de Derecho Laboral, Edición 2017, Abeledo Perrot, pág. 847).

En el caso de disyuntiva entre convenios colectivos de trabajo, en nuestro país la jurisprudencia de antaño ha dicho que “dentro de las reglas que se conocen en doctrina para determinar la aplicación de la norma más favorable, nuestro ordenamiento legal se pronunció por la del Conglobamiento Orgánico o por Instituciones y en consecuencia ha de estarse al régimen que disciplina el respectivo instituto” (CNTrab., Sala VII, “Llames Massini, Carlos A. c/ Cartecolor S.A, 1988). Este es un método orgánico en el cual se toman como base, para efectuar la elección, las normas más favorables contenidas en un determinado instituto; es decir que se divide la norma por institutos y luego se elige aquella que tenga mayores beneficios para el trabajador.

En igual sentido, la Sala Laboral y Contencioso Administrativo CSJT en el fallo “Martín Eduardo ángel y Banco del Tucumán SA s/ Indemnizaciones”, sentencia n° 925 del 03/07/2019 señaló: “... En efecto, la comparación entre convenios colectivos, de acuerdo al criterio de “conglobamiento por instituciones”, lejos de implicar la comparación de cláusulas aisladamente, exige la de cada una de sus instituciones de manera global, con todas las cláusulas o acuerdos que regulan esa institución, observando el conjunto de lo negociado en torno a ella. (..) Así, “...la tarea de individualización del respectivo conjunto normativo a ser utilizado como herramienta de comparación requiere que dicho conjunto 'tenga la amplitud necesaria que evite escindir lo inescindible, que no lesione su economía interior, que no separe lo que no debe separarse pues constituye lo uno justificación y equilibrio de lo otro (tensión hacia el conglobamiento); o, dicho en otras palabras, la búsqueda del conjunto no tan amplio que haga suya la rigidez del conglobamiento total, no tan reducido que incorpore la negativa condición atomista de la tesis de la acumulación'”. (cfr. Ackerman, Mario E., “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.013, t. VIII, pág. 513/514). Desde esta perspectiva, se dijo, incluso, que, en ocasiones, se dificulta determinar cuál es la solución más ventajosa para los trabajadores “...debiendo tenerse en cuenta además del beneficio inmediato, otras cuestiones tales como la conservación del empleo, la seguridad en el puesto de trabajo -entre otras-, convirtiéndose la beneficiosidad en un criterio extremadamente dinámico vinculado a factores económicos y sociales que condicionan la creación de las normas jurídicas” (cfr. Ackerman, Mario E., Op. Cit., t. VIII, pág. 215, nota al pie número 193)”.

**A) 1.** Al analizar la prueba pertinente y atendible para resolver esta cuestión, surge que como prueba documental la demandada acompañó constancia de alta y baja del trabajador de Afip, contrato de trabajo celebrado entre las partes y Compromiso de aceptación de condiciones laborales y

contractuales cuya cláusula C) indica que en consideración a la principal actividad empresaria, el personal de Teleperformance se rige bajo el Convenio de Comercio () y cuyo apartado convenio colectivo alude al n° 130/75.

Asimismo, incorporó cédula de notificación en el expediente n° 1772064/17 del 17/12/2019 del MTEySS, resolución 2019-1909-APN--SECT#MPYT del 23/10/2019 en el expediente 1772.064/17, acuerdo de empresa entre Citytech SA y el Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio (SEOC), resolución 880/2020 del 29/07/2020 del MTEySS publicada en el Boletín Oficial e informe del MTEySS del 31/07/2020 que incluye copia de convenio colectivo de trabajo para la actividad de servicios de contactos y procesos de negocios a terceros celebrado el 24/10/2019.

A su vez, en la prueba informativa del cuaderno de pruebas de la demandada n° 4, ante el pedido de que informe cuál es el salario correspondiente a empleados de comercio en marzo del 2022, el Sindicato de Empleados y Obreros de Comercio (SEOC) remitió copia de la escala salarial vigente durante el período mayo 2021 a abril 2022 para empleados de comercio.

Además, dicha entidad envió copia fiel de la resolución 160/14-SET (DT) que homologa el acuerdo de empresa entre Citytech SA y SEOC, copia fiel de dicho acuerdo, copia fiel de Resol-2019-APN-SECT dictada el 23/10/2019 en el expte 1772.065/17 y copia fiel de informe en el expte. n° 1.772.064/17 del 20/11/2019.

En la prueba informativa del cuaderno de pruebas n° 3 del demandado, la Secretaría de Estado de Trabajo de nuestra provincia - también - remitió copia de la Resolución n° 160/14 del 16/05/17 en formato digital.

**A) 2.** De la prueba incorporada, se desprende que el convenio colectivo de empresa 1622/2019E fue celebrado el 14/08/20217 y homologado por el MTEySS el 23/10/2019.

Así las cosas, teniendo en cuenta que el inicio de la relación laboral entre los litigantes tuvo lugar el 09/02/2015 y que el convenio de empresa 1922/19E comenzó a regir a partir del 23/10/2019, en tanto no se puede aplicar un convenio que no tenía vigencia de manera retroactiva y afectando derechos adquiridos, sostengo que la relación laboral de la presente causa debe encuadrarse en el CCT 130/75.

Ahora bien, resta determinar qué convenio es aplicable durante el período de tiempo que va desde la entrada en vigencia del citado convenio de empresa hasta la fecha de distracto. Para ello, se hará un análisis, conforme fuera previamente encuadrado normativa y jurisprudencialmente, por instituciones.

De la lectura de ambas convenciones colectivas, se advierte, que presentan diferencias en los siguientes aspectos:

-el CCT 130/75 reviste el carácter de convenio de ámbito mayor, pues abarca de manera residual, a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país (art. 2°).

Por el contrario, el CCT 1622/19E prevé como ámbito de aplicación personal a aquellos trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en Citytech SA dentro del ámbito de actuación de la entidad Sociedad de Empleados y Obreros de Comercio en la Provincia de Tucuman (art.2).

-el CCT 130/75 como tiene un ámbito de aplicación tanto personal como territorial más amplio, agrupa y clasifica en mayor cantidad de categorías a las personas bajó su órbita de aplicación, siendo aquéllas: 1) Maestranza y servicios; 2) Administrativos, 3) Auxiliar, 4) Auxiliar especializado; 5) Ventas.

El CCTE, hace referencia a las siguientes categorías 1 (Mantenimiento), 2(Administrativo) y 3 (Operaciones).

-el CCT 130/75 no incluye especificaciones sobre la jornada, presumiéndose el uso de la jornada legal completa conforme lo establece la Ley n° 11.544. Con posterioridad, la Resolución 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación que homologa el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, por la parte sindical y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, de conformidad con lo establecido por la Ley 14250 (t.o. 2004), en su art. 8, establece que la jornada normal y habitual para los trabajadores de call center es de 6 horas diarias y 36 horas semanales como máximo.

El CCTE en su artículo 4 regula que: a) para trabajadores comprendidos en categoría mantenimiento, administrativas y ejecutivo multicanal, la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales; b) para los trabajadores comprendidos en la categoría operación, conforme lo establece el art. 198 de la LCT, se establece un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo. A su vez, agrega, “en los casos de jornadas por un tiempo menor a las 36 horas semanales, el salario básico, será establecido en la escala salarial prevista en el artículo 9, conforme la extensión de la jornada pactada”. En dicha escala se observa que se postula una remuneración proporcional para las categorías 1 (Mantenimiento), 2 (Administrativo) y 3 (Operaciones) de acuerdo a la cantidad de horas trabajadas.

Del análisis realizado, concluyo que no se encuentra acreditado que el CCTE incluya cláusulas más favorables a la trabajadora para tornar válida la convención conforme lo normado por el art. 8 de Ley 14.250, sino lo contrario.

A mayor abundamiento, aún cuando Citytech SA alegó que el convenio colectivo aplicable es el de empresa, de la misma documental incorporada por dicha parte se advierten contradicciones al respecto. Mientras en la instrumental con la que dió inicio a la relación laboral hizo mención al CCT n° 130/75, en los recibos de sueldo que otorgaba al actor incluyó una categoría profesional que no está prevista en aquél.

Por lo expuesto, concluyo que a la relación laboral entre la Sra. Pacheco y la empleadora le resulta aplicable en toda su extensión la convención colectiva de trabajo n° 130/75 para empleados de comercio. Así lo declaro.

**B) Categoría profesional:** En virtud de lo expuesto precedentemente, corresponde determinar la categoría profesional de la actora y en consecuencia, su remuneración debida.

**B) I)** La parte actora afirmó que se desempeñó para la demandada conforme la categoría de Vendedor B del CCT 130/75.

La empresa demandada argumentó que la Sra. Pacheco se desenvolvió como Agente, categoría 4 del CCT 1622/19E

**B) II)** De la prueba considerada puedo observar:

a. Por un lado, que los recibos de sueldos de la actora (acompañados por ambas partes) figura “Calificación Profesional: Agente” - “Categoría 4”.

b. Por otro lado, de las constancias de AFIP de alta y baja de la trabajadora acompañados por la demandada surge que la actora fue registrada ante dicho organismo con la categoría 007511-Categoría A -maestranza y servicios del convenio colectivo 130/75.

c. Del contrato de trabajo celebrado el 09/02/2015 entre las partes, se lee en su cláusula primera que la empleada ingresa a prestar servicios a las órdenes de la empresa, cumpliendo funciones de Agente.

d. En la cláusula C) del Anexo I - Compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales, respecto del convenio colectivo de comercio, indica que el personal de Teleperformance se rige bajo el Convenio de Comercio, aplicándose en consecuencia las categorías de acuerdo a las tareas que vayan a realizarse y otras que eventualmente se designen: Administrativo “A”, Vendedor “B” o Auxiliar especializado”

e. Por su parte, la actora solicitó oportunamente que se oficie al SEOC a fin de que dicha entidad remita las escalas salariales para un trabajador de categoría “Vendedor B” - CCT 130/75, lo que fue contestado por el Sindicato en el cuaderno de pruebas A2, en fecha 29/11/2022.

f. Además, la actora ofreció como prueba la absolución de posiciones del representante legal de la empresa en el CPA n°4. En el mismo consta acta de audiencia celebrada el día 10/11/2022 oportunidad en la que se recibió la declaración del Sr. Adrián Alagastín DNI 30.069.890 quien fuera ofrecido por la accionada a tales fines en legal tiempo y forma en los términos del art 315 del CPCT.

Ahora bien, de las posiciones ofrecidas en el cuestionario resulta necesario destacar que únicamente se encuentran relacionadas con este extremo de la relación las identificadas con el n° 2, 8 y 10 las cuales transcribo a continuación:

*“2. Jure como es cierto que Citytech S.A brinda servicios de venta a Supercanal.*

*8. Jure como es cierto que los trabajos que realizaba la actora se iban cargando dentro de los sistemas informáticos de Citytech S.A*

*10. Jure como es cierto que todas las labores que realizaba la actora se encuentran cargadas en los sistemas informáticos de Citytech S.A ”* (sic)

Frente a todas ellas su respuesta fue: “No, no es verdad”.

g. La actora también ofreció prueba Pericial Técnica en el cuaderno de prueba n° 5 y solicitó al perito informático sorteado que indique, en su punto 1) Cuáles eran las labores que realizaba la actora bajo la dependencia de Citytech SA: en el punto 3) Para que diga la perito en base a la información registrada en la base de datos de la empresa demandada a usuarios de que empresa brindaba servicios de Agente Telefónico, indicando en qué consistian las mismas y fecha en que realizó dichas tareas; 4) Para que diga la perito en base a la información registrada en la base de datos de la empresa demandada, en qué consistían las llamadas telefónicas que realizaba y/o recepcionaba la actora de autos; 7) Para que diga la perito en base a la información registrada en la base de datos de la empresa demandada, en qué campañas trabajo la actora y cuáles eran las labores encomendadas en casa una de las campañas que trabajó.

Del dictamen presentado por la perito Ingeniera Marcela Machado surge que fue la Actora se desempeñaba como Agente Telefónico de la Empresa Supercanal.

h. De la prueba testimonial producida por la parte actora surge que las testigos Madrid y Cleye (compañeras de la Sra. Carla Vanesa Pacheco) manifestaron que las tareas de la actora eran de atención al cliente y ventas.

Así la Sra. María Paula Madrid testificó el 25/11/2022, y en referencia a este extremo de la relación se encuentran identificadas las preguntas n° 3 y 7 las cuales transcribo a continuación:

*"3. Para que diga el testigo si sabe y le consta que la Sra. Carla Vanesa Pacheco prestaba servicios a favor de Citytech S.A., en caso afirmativo en qué consistían las mismas. De las razones de sus dichos. A lo que la testigo responde: sí, hacía ventas, atendía llamadas telefónicas, hacía ventas, atención al cliente, y llamadas salientes también. Lo sé porque tenía las mismas tareas que ella.*

*7. Para que diga el testigo si sabe y le consta en qué consistian las llamadas telefónicas que recepcionaba la Sra. Carla Vanesa Pacheco. De las razones de sus dichos. A lo que la testigo responde: eran atención al cliente y ventas. Lo sé porque trabajaba con ella".*

*Por su parte, la testigo Melina Graciela Cleye ante las preguntas n° 3 y 7 del mismo cuestionario contestó:*

*3. Bien ella si trabajaba para citytech para la campaña de Supercanal, en el área de ventas*".

7. "bueno ella era del área de ventas, así que ella recepcionaba las llamadas, y tenía que atender clientes de supercanal y tenía que vender el servicio, desde el servicio básico, mejorarlo ofreciendo paquetes premium, deco, decodificador y servicios de internet y hasta carga de débito automático que era una venta más."

**B) III)** De lo expuesto puedo observar que, la parte actora denunció tener una categoría (Vendedor B) que no se condice con la categoría con la que fue registrada ante el organismo de control (Categoría A - Maestranza y servicios), ambas pertenecientes al CCT 130/75. Así tampoco resulta ello coincidente con la categoría obrante en sus recibos de sueldo (Categoría 4). En consecuencia, a los efectos de considerar qué categoría le correspondía a la trabajadora, resulta necesario analizar las TAREAS por ella realizadas.

**B) III) a.** En la interposición de demanda denunció que trabajó en células especiales de Supercanal, "Bienvenida": encuestas a los nuevos clientes, luego ventas de canales premium HBO y Fox, recupero, se encargaba de recuperar a los clientes dados de baja, es decir, vender nuevamente el producto con promociones.

Así manifestó en la demanda que la tarea principal de su mandante era ofrecer diferentes productos a los clientes, pero que también cumplía otras funciones como cobranzas y recupero.

Asimismo, agregó que con el resto de sus compañeros tenían objetivos mensuales de ventas y que del cumplimiento de las métricas asignadas dependía el bono que le abonaría la contraparte por el cumplimiento.

Por otro lado se puede advertir que la Perito Marcela Machado en su informe pericial indicó que la actora desempeñaba tareas de Agente Telefónico de la Empresa Supercanal.

Pero, en la absolución de posiciones el Sr. Alagastín dijo que no es verdad que los trabajos que realizaba la actora se iban cargando dentro de los sistemas informáticos de Citytech S.A y que tampoco es verdad que todas las labores que realizaba la actora se encuentran cargadas en los sistemas informáticos de Citytech S.A.

De ello se deduce que no todas las tareas de la actora (ventas) se encuentran cargadas en los sistemas informáticos de Citytech S.A.

Además, de la prueba testimonial ofrecida por la actora, surge que la Sra.Pacheco pertenecía al área de ventas, tenía que atender clientes de supercanal y vender el servicio. Ello fue afirmado por las Sras. Madrid y Cleye, las cuales fueron compañeras de la actora, es decir veían lo que hacía la Sra. Pacheco a diario.

Resulta fundamental destacar que tales testigos no fueron tachados en sus dichos ni en su persona.

**B) III) b.** La demandada por su parte se limitó a manifestar en su responde que negaba que la actora haya realizado tareas de ventas en la compañía y que cumplía tareas conforme la categoría 4 del CCT 1622/19.

Sin embargo, de la documental acompañada por la accionada surge, del instrumento "Compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales": "A) ... su actividad principal es la tercerización del servicio telefónico. Por consiguiente, sus tareas consistirán en atención telefónica (...) C) Convenio Colectivo de Comercio: el personal de Teleperformance se rige bajo el Convenio de Comercio, aplicándose las siguientes categorías de acuerdo a las tareas que vayan a realizarse y otras que eventualmente se designen: Administrativo 'A', Vendedor 'B' o Auxiliar especializado"

En efecto, en ninguna de las oportunidades que le fuera brindada durante la tramitación del expediente, esto es, al contestar demandada y al absolver posiciones brindó el detalle de las tareas que realizaba la actora.

En la primera ocasión que mencioné su versión sobre el hecho fue escueta remitiéndose a que realizaba las tareas de la categoría 4 del CCT 1622/19.

Asimismo, en la segunda ocasión que mencione en el párrafo que precede se limitó a responder "No, no es verdad" pudiendo haber brindado la información que consideraba acertada conforme lo faculta el art 319 CPCCT a los fines de colaborar con la búsqueda de la verdad material.

En consecuencia, conforme la prueba analizada en el presente acápite estimo pertinente tener por ciertas las tareas de ventas que detalla haber realizado la Sra. Pacheco en su demanda.

**B) III) c.** En consecuencia, a fin de determinar a qué categoría se adaptaban sus tareas, estimo necesario analizar en qué consiste cada categoría denunciada.

El Convenio Colectivo del Empleado de Comercio (130/75), define en el art. 5 del capítulo III, al personal de Maestranza y Servicios, como aquel que realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y a los que realicen tareas varias sin afectación determinada. A continuación el art. 6 define al personal administrativo como aquel que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa, revistiendo las categorías de: a) ayudante: telefonistas de hasta 5 líneas (...) b) oficial de segunda: (...) telefonistas con más de 5 líneas (...). Por último el art. 10 define al personal de ventas como aquellos trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación.

En virtud de lo expuesto, de las tareas probadas de la trabajadora, de lo alegado por las partes y del material probatorio arrojado, estimo que la sra. Pacheco debió estar registrada en la categoría "vendedor B" del CCT n° 130/75. Así lo declaro.

**C) jornada laboral y remuneración:** tanto la parte actora como la demandada denunciaron que la Sra. Pacheco se desempeñaba en una jornada de 6 horas diarias y 30 semanales. En consecuencia, existe acuerdo de las partes en relación a ello. Sin embargo, controvierten sobre si aquella base estamos frente a un contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 92 ter LCT) o un contrato de trabajo de jornada reducida (art. 198 LCT). En otras palabras, discuten en determinar si en base a esa jornada

laboral el actor debió percibir una remuneración por jornada completa o por jornada reducida.

**C) 1.** Al respecto, estimo pertinente en primer lugar, recordar lo previsto por los artículos de la Ley del Contrato de Trabajo con anterioridad y sobre el tema mencionados.

El art. 92 ter establece que “El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana inferiores a las ⅔ partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa (...)”.

El art. 198 regula que: “La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad”.

En segundo lugar, conforme ya fuera previamente mencionado, cabe poner de resalto que la Resolución 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación, que homologa el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, por la parte sindical y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, de conformidad con lo establecido por la Ley 14250 (t.o. 2004) prescribe que la jornada habitual para los trabajadores de call center es de 6 horas diarias y 36 horas semanales como máximo.

En efecto, una jornada de más de 30 horas semanales (como es el caso de la actora aquí analizado) para la jornada de los trabajadores de centros de contactos se convertirá en una jornada a tiempo completo y, por lo tanto, su pago salarial correspondiente será de tiempo completo.

En tercer lugar, acerca de la remuneración por jornada completa o por jornada reducida que le corresponde al trabajador, resalto que dicha controversia ya ha sido tratada por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en la causa “Jiménez Vanesa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos” (sentencia n° 110 del 20/02/2018) a la cual me remitiré teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como máximo tribunal provincial.

En el fallo mencionado se ha dicho “() De la lectura de ambos artículos [92 ter y 198 de la LCT], surge claramente la relación existente y una diferencia crucial. Ambos artículos se relacionan por abordar el tratamiento de relaciones de trabajo con una jornada reducida, y a la vez, se diferencian porque mientras uno trata además de la jornada la remuneración, el otro nada dice al respecto (). El art. 92 ter RCT establece una modalidad contractual específica, cuya característica principal es la reducción de la jornada 'habitual de la actividad' diaria o semanal, en el caso concreto del contrato individual, en 1/3 partes o más, resultando de la reducción una jornada inferior a las 2/3 partes [] En estos casos, corresponde la aplicación de las disposiciones del art. 92 ter, en el que, entre otras disposiciones, se habilita una reducción proporcional del salario del trabajador, con el límite concreto de respetar la proporcionalidad con relación a la jornada completa de los trabajadores en actividad dentro de la misma empresa. El caso del artículo 92 ter de la RCT es el único de los dos, 92 ter y 198, que habilita una disminución proporcional del salario en relación a la disminución de la jornada de trabajo (). El hecho de que los trabajadores que trabajan más de 2/3 partes tengan derecho, según el inciso 1°, a cobrar el salario que corresponde a la jornada completa, no es, como

pretenden algunos, una sanción; sino que estamos frente a una mejora evolutiva, de un progreso, en la protección del trabajador y su salario [].El art. 198 RCT [] también habla de la reducción de la jornada de trabajo, pero de manera general, abordando cuales son los casos en que se puede dar una reducción de la jornada de trabajo por debajo del 'máximo legal' [] Nada dice este artículo en relación a la reducción salarial y nunca lo dijo, por lo que considero erróneo plantear que dicho artículo habilita la reducción salarial proporcional(). No puede pretenderse reducir el salario del trabajador con base en el art. 198 RCT, el cual sólo habla del caso de la jornada reducida y cómo se establece la misma, pero en ningún momento habilita a disminuir básicos salariales, como sí lo hace el art. 92 ter RCT. Por lo que, carece de fundamento lógico y legal -tanto en la normativa nacional como internacional- el pretender recortar el salario en forma proporcional a quienes trabajan en jornadas reducidas comprendidas en el genérico art. 198 RCT, pero sin darse los casos específicos de un contrato de trabajo a tiempo parcial del art. 92 ter RCT" (). Entonces, a fin de subsumir el contrato que unió a los litigantes en uno de los definidos por el art. 92 ter de la LCT y, en última instancia, determinar la remuneración que le correspondía percibir a la actora, hay que comparar la jornada laborada por ésta con la habitual de la actividad, que como quedó establecido, antes y después de la vigencia del Acta Acuerdo N° 872/10, era de 6 horas diarias o 36 horas semanales. Las partes coinciden en que la Sra. Jiménez laboraba 6 horas diarias y 36 semanales (ver escrito de demanda, acápite III, punto 4 -fs. 29- y escrito de responde, acápite VI, punto 6 -fs. 49-); por lo tanto, corresponde concluir que aquellas estuvieron vinculadas por un contrato a jornada completa, lo cual, conforme a lo que se dijo supra, trae aparejado el derecho en cabeza de la accionante a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que aquélla revestía («Administrativo A» del CCT 130/75)".

**C) 2.** Conforme lo expuesto y encontrándose reconocido por la demandada que la actora trabajaba 6 horas diarias, 5 días a la semana, ello supera los ⅔ de la jornada habitual establecida para los trabajadores de call center por la Resolución n° 782/2010. En consecuencia, conforme a doctrina y jurisprudencia aplicable al caso, en especial doctrina legal sentada por la CSJT al tratar el tema de la jornada laboral de los call centers, estimo que a la actora le corresponde la remuneración prevista para un trabajador de jornada completa. Así lo declaro.

**C) 3.** Dicho esto, encontrándose reconocido por la empleadora que se abonó al actor una remuneración conforme a categoría 4 del CCT 1622/19 E por los trabajos realizados, no guardando ello una debida correlación con su jornada laboral, tareas, categoría y CCT correspondiente, considero que fue insuficientemente retribuido.

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la LCT, considero equitativo que se fije la remuneración en la suma equivalente a lo que debía percibir un Vendedor B del CCT 130/75 y correspondiente a jornada completa, conforme a la escala salarial pertinente. Así lo declaro.

**2. Segunda cuestión: justificación del distracto y fecha de extinción del contrato de trabajo.**

Constituye un hecho admitido por las partes que la extinción del contrato de trabajo se configuró por despido indirecto del actor. Sin embargo, controvierten los litigantes respecto de la justificación del mismo y la fecha de extinción del vínculo.

**2.1** Respecto a la fecha de desvinculación la parte actora manifestó que el vínculo se extinguió cuando remitió telegrama obrero en fecha 16/03/2022. Por su parte la demandada manifiesta que niega validez y autenticidad al TCL de fecha 16/03/2022. Pero en el escrito de contestación de demanda expone que la Sra. Pacheco trabajó hasta el 15/03/2022, fecha en que la misma se da por despedida.

Al respecto corresponde advertir que del informe del Correo Argentino obrante en el cuaderno de pruebas informativa A2 surge que el Telegrama por el cual se da por despedida la Sra Pacheco identificado con el CD n° 934971667 fue impuesto el 16/03/2022 y entregado el 17/03/2022 hs 11:42.

En efecto, de acuerdo a la teoría sobre el carácter recepticio de las comunicaciones que impera en materia laboral y según la cual el distracto se perfecciona cuando su comunicación entra en la esfera de conocimiento de la otra parte - en este caso, de la demandada- tengo como fecha de finalización del vínculo laboral al día 17/03/2022. Así lo declaro.

**2.2.** Respecto de la justificación del mismo, es válido destacar que el art. 242 de la LCT establece que: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

Se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (Ackerman, M. E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria", Procedimiento Laboral III, Rubinzal-Culzoni, año 2008, N° 1, pág. 87-96).

Para justificar el acto del despido, tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable.

La inobservancia a los deberes deriva del plexo legal aplicable (incluidos los CCT de la actividad) y lo convenido por las partes. Puede manifestarse a través de un acto positivo (insulto) o de una omisión (no pago de la remuneración).

Cuando sea la patronal quien falta a sus obligaciones, la Ley de Contrato de Trabajo faculta al trabajador a extinguir el vínculo configurándose el despido indirecto.

Doctrinariamente, se afirma que el despido indirecto es el decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad que impida la continuación del contrato. En su caso, deben cumplirse ciertos recaudos formales establecidos en el art. 243 LCT: ser notificado por escrito y, en virtud del principio de buena fe (ar. 63 LCT), expresar en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión, previa intimación al empleador para que revea su actitud en pos de la prosecución del vínculo (art. 10 LCT). Además, dicha intimación debe ser realizada bajo apercibimiento de que ante su falta de acatamiento se procederá a la extinción del contrato.

**2.3.** Conforme fuera tratado por este juzgador en la primera cuestión, el trabajador estaba deficientemente registrado conforme a una categoría que no se correspondía con sus reales tareas, y no se le abonaron los salarios conforme el convenio aplicable y a la jornada correspondiente.

En consecuencia, constituyendo lo tratado en la primera cuestión una injuria grave contra el trabajador, que vió afectados sus derechos al percibir un salario inapropiado, considero que existen causales suficientes para la configuración y justificación del despido indirecto.

Es así que, acreditada alguna de las diferentes causales invocadas como fundamento del distracto, tal decisión del trabajador se considera justificada en la medida en que la inconducta asumida por la empleadora asume gravedad suficiente en los términos del art. 242 de la ley de contrato de trabajo, lo que impide la prosecución del vínculo, desplazando el principio de conservación del contrato, previsto en el art. 10 LCT.

Por lo expuesto considero que el vínculo entre las partes se extinguió, por despido indirecto justificado el día 17/03/2022. Así lo declaro.

**3. Tercera cuestión: rubros y montos reclamados.**

Corresponde en este punto analizar la procedencia de los rubros reclamados por el actor, de acuerdo a lo previsto por el art. 265 inc. 6 CPCC, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre la Sra. Pacheco y Citytech S.A. inició el 09/02/2015 y se extinguió el 17/03/2022, y que la mejor remuneración mensual y habitual devengada para la categoría Vendedor B del CCT 130/75, en jornada completa, según escala salarial vigente para el mes de marzo/2022 (fecha del distracto), con un antigüedad de 7 años,1 mes y 18 días, ascendía a la suma de $88.272,37 ($ 68.053,76 sueldo básico, $9.386,72 no remunerativo $ 4.763,76 por antigüedad, $ 6.068,13 presentismo), conforme surge de las escalas salariales acompañadas por el SEOC en el informes remitido en el cuadernos de pruebas A2

**3.1. Rubros derivados del contrato de trabajo existente entre las partes:** Tratándose de una cuestión no discutida la extinción del contrato de trabajo, surge por tal circunstancia la obligación legal de abonar las sumas devengadas hasta ese momento. Aún más, incluso ante la interrupción justificada del vínculo estos créditos se adeudan al dependiente. Al respecto, el accionante reclama:

**A) Sueldo anual complementario (SAC) proporcional:** es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo. Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, rubro remunerativo que surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción, el mismo deviene procedente, debiendo tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el semestre. Así lo declaro

**B) Vacaciones no gozadas:** atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, las vacaciones proporcionales al último año de despido se deben pagar sea que la extinción del contrato de trabajo se extinga por despido directo o indirecto justificado o no.

Siendo que, en la presente causa estamos ante un despido indirecto con justa causa, el rubro reclamado deviene procedente. Así lo declaro.

**C) Haberes del mes de marzo 2022:** al tratarse de un despido indirecto con justa causa conforme a lo considerado, siendo este un rubro de pago obligatorio, la actora tiene derecho al cobro de este concepto. Así lo declaro.

**3.2. Rubros indemnizatorios:** habiéndo determinado que el despido indirecto se produjo con causa justificada se tornan operativas una serie de indemnizaciones que derivan directamente de esta causa.

**D) Art 233 LCT (Integración del mes de despido):** El art. 233 de la LCT, interpretado en el contexto de la causa, implica la responsabilidad del empleador de indemnizar al trabajador por los días restantes del mes en el que ocurre el despido, cuando no mediare preaviso y siempre que la extinción no hubiere operado el último día del mes. En consecuencia, tiene derecho al cobro de este concepto. Así lo declaro.

**E) Art 231 y 232 LCT (Preaviso):** al tratarse de un despido indirecto con justa causa conforme a lo considerado, y dispuesto de modo inmediato sin que medie plazo alguno antes de la finalización del vínculo, corresponde el pago de este rubro, en virtud de lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT. En consecuencia, al tener la Sra. Pacheco una antigüedad mayor a 5 años, le corresponde percibir en virtud de este concepto el monto de 2 meses de sueldo. Así lo declaro.

**F) Art 245 LCT (indemnización por antigüedad):** teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto y justificado, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la remuneraciones correspondientes a la categoría de Vendedor B del CCT 130/75, por jornada completa, y conforme la escalas salariales vigentes a las fechas del distracto. Así lo declaro.

**G) S.A.C. sobre preaviso:** al tratarse de un despido indirecto con justa causa, siendo este un rubro de pago obligatorio y al no estar acreditado su pago por parte de la demandada, el actor tiene derecho al cobro de este concepto. Así lo declaro.

Sobre ello, nuestra Corte Suprema de Justicia señaló “(...)Tal como lo ha sostenido esta Corte en anteriores pronunciamientos, y conforme la interpretación armónica de los artículos 232 y 121 de la LCT, la remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta tanto por la que resulta de pago inmediato a la finalización de cada mes (retribución mensual) como por la que es de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT, “Pesoa, Alfredo y otros vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (SADAIC.) s/ Cobros”, Sent. 840, 13/11/1998); por lo que la indemnización sustitutiva del preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (CSJT, “Serrano, Víctor Oscar vs. Minera Codi Conevial S.A. s/ Indemnización por despido”, Sent. 223, 3/5/2011; CSJT, “Dominguez Rodolfo vs. Vicente Trapani SA s/ Cobro de Pesos”, Sent. 107, 07/03/2012).

**3.3. Rubros sancionatorios**

**H) Multa Art 80 LCT:**

H.1. El artículo prescribe que el empleador deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello; y que en caso de incumplimiento, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador equivalente a 3 veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor.

Ahora bien, para la procedencia de esta indemnización resulta imprescindible que el trabajador intime de modo fehaciente al empleador a la entrega de dichos certificados, en el plazo establecido por el decreto reglamentario de Ley 25.345 (dec. 146/2001 - BO del 13/02/2001) el cual es, dentro de los 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo.

De las misivas acompañadas por la actora surge que la Sra. Pacheco se dió por despedida mediante telegrama colacionado con sello de despacho de fecha 16/03/2022 el cual fuera

recepcionado por la accionada el 17/03/2022 conforme informe del Correo. Por lo tanto, la accionada debía haber realizado la entrega de la documentación hasta el 19/04/2022 y ante la falta de entrega dentro de dicho plazo la actora se encontraba habilitada a partir del 20/04/2022 para constituirlo en mora en los términos del artículo 80 de la LCT.

Al respecto, observo que la actora constituyó en mora por última vez a la accionada a través de telegrama colacionado con sello de despacho del 20/04/2021 y recepcionado por la empresa el 21/04/2022 conforme informe del correo.

De lo expuesto, surge que el empleador fue debidamente intimado en los términos del art 80 de la LCT, sin que esté acreditado que la demandada haya cumplido fehacientemente con su entrega, por lo que corresponde admitir el rubro reclamado.

H.2. Asimismo, señalo que lo relevante es que el documento o documentos que se entreguen al trabajador deben contener la totalidad de la información que resulta obligatoria de acuerdo al art. 80 LCT. Los datos necesarios que tal documentación debe contener son: a) la indicación del tiempo de prestación de los servicios (fecha de ingreso y egreso); b) naturaleza de los servicios (tareas, cargos, categoría profesional, etc.); c) constancia de los sueldos percibidos; d) constancia de los aportes y contribuciones efectuados por el empleador con destino a los organismos de la seguridad social; y e) calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación. (CNAT Sala II, “Villegas, Jara Manuel c/ Zhung Xiamghua s/despido” Sent. 99.056, 23/3/2011)

En efecto, a fines de que la documentación citada refleje los reales datos de la relación laboral habida entre las partes, considero que la remuneración a consignar en dichos instrumentos deberá ajustarse a lo resuelto precedentemente.

En tal sentido, como obligación de hacer, corresponde intimar a la demandada Citytech SA a la entrega a la actora del certificado de trabajo y certificado de remuneraciones y servicios con la remuneración debida para la categoría de Vendedor B del CCT n°130/75 jornada completa -conforme lo tratado en la primera cuestión- en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

**I) Indemnización art. 2 Ley 25.323:** La ley 25.323 (BO del 11/10/2000) que estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos, en su artículo 2 prevé: “Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.”

El objetivo perseguido es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. Así, la sanción no se vincula con la causa del despido, sino que castiga la conducta dilatoria que genera gastos y pérdidas de tiempo.

Su procedencia requiere, por un lado, la intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador o de la asociación sindical con personería gremial que lo represente con consentimiento por escrito del interesado por un plazo de 2 días hábiles y, por otro lado, la mora del empleador.

En el caso concreto, de la lectura y reseña del intercambio epistolar, se desprende que la última intimación al pago de las indemnizaciones por despido indirecto fue realizada por el actor a través de Telegrama Laboral con sello de despacho el 20/04/2022 y entregado a la accionada el 21/04/2022 conforme informe del correo ya mencionado, por lo que se realizó debidamente luego de que su empleador se encuentre en mora (lo cual ocurre vencido el plazo en que el empleador debe pagar las indemnizaciones, es decir, 4 días hábiles computados desde la fecha de extinción -17/03/2022- conforme art. 255 bis y 128 LCT).

Conforme lo señalado, estando fehacientemente intimada la demandada al pago de los rubros debidos y no existiendo constancias que acrediten su cumplimiento, considero que corresponde admitir el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25.323. Asi lo declaro.

**J) Diferencias salariales por el período marzo 2020 a febrero de 2022:**

Del tratamiento previo de las cuestiones se desprende que quedó probado que la actora percibía una remuneración inferior a la que le correspondía toda vez que se encontraba incorrectamente registrada tanto en su categoría profesional como en su jornada laboral. En su mérito, estimo procedente el rubro reclamado.

Para su cálculo se tendrá en cuenta los recibos de haberes agregados por la parte demandada como así también las escalas salariales publicadas por SEOC pertenecientes a la categoría de Vendedor B con jornada completa del CCT n°130/75.

A su vez, dejo aclarado que en el cálculo de las diferencias salariales, en tanto fueron así calculadas en la planilla presentada por el apoderado de la actora, se incluirán también las diferencias que corresponden por el concepto de sueldo anual complementario. Así lo declaro.

**K) Doble indemnización - DNU 34/19 (Prórroga DNU 886/21):** El decreto de necesidad y urgencia n° 34/2019, dictado el 13/12/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días a partir de su entrada en vigencia a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral. Al respecto, cabe destacar algunos aspectos trascendentes:

- Su aplicación material se encuentra regulada en el art. 2 del mismo, el cual dispone: “En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente”.

- Dicha duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3). Es decir, se aplica a los casos de despido sin causa, lo cual incluye despido con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente falsa y el despido indirecto, quedando excluidas otras formas de extinción. (Antecedente: Fallo plenario 310 CNAT “Ruiz, Víctor v. UADE” del 01/03/2006).

Asimismo, se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa. Por lo tanto, no se duplican las demás indemnizaciones o multas: maternidad, matrimonio, estabilidad gremial o trabajo no registrado. (Antecedentes: el fallo plenario 314 “Busquiazo, Guillermo E. v. Gate Gourmet Argentina SA” (09/10/2007) dispuso que no corresponde incluir la sanción del art. 80, último párrafo, LCT en la indemnización agravada; el fallo plenario 316 “Tartaglini, Gustavo M. v. La Papelera del Plata SA” (14/11/2007), estableció que no incluye la indemnización por vacaciones no gozadas regulada por el art. 156, LCT.

- Comprenden a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13/12/2019, por lo que no incluye a los trabajadores ingresados con posterioridad a dicha fecha, ni a los trabajadores del sector público (art. 4).

- Fue ampliado y prorrogado por el DNU 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020; luego, por el DNU 961/2020, publicado en el Boletín Oficial el 30/11/2020, con vigencia hasta el 25/01/2021; luego por el DNU 39/2021, publicado en el Boletín Oficial el 23/01/2021, con vigencia hasta el 31/12/2021 e incorporó una novedad en lo que hace a la indemnización. Refiere que, a los efectos de establecer el cálculo indemnizatorio, la referida duplicación no puede exceder, en ningún caso, la suma de $500.000.

Finalmente el decreto mencionado fue ampliado y prorrogado por el DNU 886/21, publicado en el Boletín Oficial el 23/12/2021 el cual decretó una prórroga hasta el 30/06/2022. A su vez, prevee en su artículo 2 nuevos parámetros que se deben tener en cuenta al momento de efectuar el cálculo de la indemnización que regula. En ese sentido dispuso que el trabajador que fuera despedido sin causa durante la vigencia del decreto tendrá derecho a percibir un incremento equivalente al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) del monto de la indemnización que le corresponda conforme a la legislación aplicable, desde el 1° de enero de 2022 y hasta el 28 de febrero de 2022; del CINCUENTA POR CIENTO (50 %) a partir del 1° de marzo de 2022 y hasta el 30 de abril de 2022 y del VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) desde el 1° de mayo de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022.

Asimismo, refiere en su artículo 4 que a los efectos de establecer el cálculo indemnizatorio, el porcentaje que corresponda calcular sobre los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo no puede exceder, en ningún caso, la suma de $500.000.

En la causa traída a estudio, el contrato de trabajo celebrado entre las partes inició el 09/02/2015 y se extinguió el 17/03/2022, por lo que, al estar comprendido el trabajador en el ámbito de aplicación temporal del Decreto de Necesidad y Urgencia 886/21, que regla el incremento de las indemnizaciones laborales en diferentes porcentajes según sea el caso, y en su ámbito de aplicación material, estimo que debe proceder su aplicación, conforme DNU 34/2019 y sus prórrogas.

En particular, al momento de realizar su cálculo, se tendrá en cuenta de acuerdo la fecha de despido un incremento del 50% con el tope de $500.000 conforme DNU 886/21. Así lo declaro.

**4. Cuarta cuestión: Intereses**

Para el cómputo de los intereses debido a la situación de emergencia, de público y notorio conocimiento, al igual que el proceso inflacionario que se encuentra atravesando nuestro país se aplica el método de la tasa activa desde que las sumas son debidas (arts. 128 y 255 bis de la LCT) hasta su efectivo pago.

Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez, Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán SA s/ Indemnizaciones (sentencia n° 1422 del 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del BNA y más recientemente, en la causa “Bravo, José Armando vs. Los Pumas SRL s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo que “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que

percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago".

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la C.N.) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello, tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que "El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución "única", "universal" o "permanente" ya que el criterio propiciado "no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario, conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación".

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como máximo tribunal provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 del CCCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

**Planilla de Capital e Intereses**

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

($ 88.272,37 / 30 x 17) $ 50.021,01

Menos percibido -$44.711,82 $ 5.309,19

2- Vacaciones proporcionales

($ 88.272,37 / 25 x 21/360*77) 4 $ 3.530,89 $ 14.123,58

Menos percibido -$ 18.090,21 $ 0,00

3- SAC proporcional

($ 88.272,37 / 360 x 77) $ 18.880,48

Menos percibido -$ 8.630,38 $ 10.250,10

Rubros indemnizatorios

4- Indemnización por Antigüedad

($ 88.272,37 x 7) $ 617.906,59

5- Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 88.272,37 x 2) $ 176.544,74

6- Incidencia de SAC s/ind. Sustituvida de preaviso

($ 176.544,74 / 12) $ 14.712,06

7- Integración mes de despido

($ 88.272,37 / 30 x 13) $ 38.251,36

Rubros sancionatorios

8- Incremento indemnizatorio Art 2 Ley 25323

($ 617.906,59 + $ 176.544,74 + $ 14.712,06 + $ 38.251,36) x 50% $ 423.707,38

9- DNU 34/19

($ 617.906,59 + $ 176.544,74 + $ 14.712,06 + $ 38.251,36) x 50% $ 423.707,38

Total Rubro 1 a 9 en $ $ 1.710.388,80

Intereses Tasa Activa a partir del 25/03/2022 al 31/07/2023 105,46% $ 1.803.716,21

Total Rubros 1 a 9 actualizado $ 3.514.105,01

10- Multa art 80 LCT

($ 88.272,37 x 3) $ 264.817,11

Total Rubro 10 en $ $ 264.817,11

Intereses Tasa Activa a partir del 20/04/2022 al 31/07/2023 101,91% $ 269.883,72

Total Rubro 10 actualizado $ 534.700,83

11- Diferencias salariales

| | 03/2020: | 04 a 08/2020: | 09/2020: |
|---|---|---|---|
| Sueldo básico | $ 36.552,38 | $ 37.485,16 | $ 43.485,16 |
| Asig. extraordinaria | $ 858,15 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| Antigüedad | $ 1.870,53 | $ 1.874,26 | $ 2.174,26 |
| Presentismo | $ 3.273,42 | $ 3.279,95 | $ 3.804,95 |
| Decreto 665/19 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| Acuerdo 2019-20 | $ 1.000,00 | $ 2.000,00 | $ 0,00 |
| Decreto 14/2020 | $ 4.000,00 | $ 4.000,00 | $ 0,00 |
| Remuneración | $ 47.554,48 | $ 48.639,37 | $ 49.464,37 |

| | 10 a 12/2020: | 01/2021: | 02/2021: | 03/2021: | 04/2021: |
|---|---|---|---|---|---|
| Sueldo básico | $ 43.485,16 | $ 43.485,16 | $ 43.485,16 | $ 43.485,16 | $ 53.667,04 |
| Asig. extraordinaria | $ 5.000,00 | $ 5.000,00 | $ 5.000,00 | $ 5.000,00 | $ 2.500,00 |
| Antigüedad | $ 2.424,26 | $ 2.424,26 | $ 2.424,26 | $ 2.909,11 | $ 3.370,02 |

Presentismo $ 4.242,45 $ 4.242,45 $ 4.242,45 $ 4.282,86 $ 4.961,42

No remunerativo $ 0,00 $ 3.393,96 $ 6.787,92 $ 10.181,88 $ 0,00

Remuneración $ 55.151,87 $ 58.545,83 $ 61.939,79 $ 65.859,01 $ 64.498,49

05 a 08/2021: 09 a 12/2021: 01/2022: 02/2022:

Sueldo básico $ 58.667,04 $ 58.667,04 $ 68.053,76 $ 68.053,76

Antigüedad $ 3.520,02 $ 3.520,02 $ 4.083,23 $ 4.083,23

Presentismo $ 5.182,26 $ 5.182,26 $ 6.011,42 $ 6.011,42

No Remunerativo $ 4.693,36 $ 9.386,72 $ 4.693,36 $ 9.386,72

Remuneración $ 72.062,68 $ 76.756,04 $ 82.841,76 $ 87.535,12

Período Debió Percibir Percibió Diferencia Tasa Activa a partir del 4° día hábil del mes siguiente Intereses

03/2020 $ 47.554,48 $ 30.263,94 $ 17.290,54 181,27% $ 31.342,56

04/2020 $ 48.639,37 $ 33.172,52 $ 15.466,85 179,04% $ 27.691,85

05/2020 $ 48.639,37 $ 33.645,39 $ 14.993,98 176,89% $ 26.522,85

06/2020 $ 48.639,37 $ 33.977,98 $ 14.661,39 174,05% $ 25.518,15

07/2020 $ 48.639,37 $ 32.479,56 $ 16.159,81 171,14% $ 27.655,90

08/2020 $ 48.639,37 $ 30.648,79 $ 17.990,58 168,20% $ 30.260,15

09/2020 $ 49.464,37 $ 32.266,74 $ 17.197,63 165,28% $ 28.424,24

10/2020 $ 55.151,87 $ 36.864,97 $ 18.286,90 162,25% $ 29.670,49

11/2020 $ 55.151,87 $ 33.866,35 $ 21.285,52 159,03% $ 33.850,36

12/2020 $ 55.151,87 $ 37.763,03 $ 17.388,84 155,54% $ 27.046,60

2° sem. SAC 2020 $ 27.575,93 $ 16.396,88 $ 11.179,05 157,07% $ 17.558,94

01/2021 $ 58.545,83 $ 34.132,99 $ 24.412,84 152,23% $ 37.163,67

02/2021 $ 61.939,79 $ 38.575,78 $ 23.364,01 148,92% $ 34.793,69

03/2021 $ 65.859,01 $ 40.910,78 $ 24.948,23 145,44% $ 36.284,70

04/2021 $ 64.498,49 $ 42.392,03 $ 22.106,46 142,10% $ 31.413,28

05/2021 $ 72.062,68 $ 44.853,44 $ 27.209,24 138,82% $ 37.771,86

06/2021 $ 72.062,68 $ 44.383,55 $ 27.679,13 135,48% $ 37.499,68

1° sem. SAC 2021 $ 36.031,34 $ 23.164,60 $ 12.866,74 135,48% $ 17.431,86

07/2021 $ 72.062,68 $ 43.935,56 $ 28.127,12 132,11% $ 37.158,74

08/2021 $ 72.062,68 $ 47.575,55 $ 24.487,13 128,73% $ 31.522,28

09/2021 $ 76.756,04 $ 47.517,12 $ 29.238,92 125,38% $ 36.659,75

10/2021 $ 76.756,04 $ 47.630,95 $ 29.125,09 121,99% $ 35.529,69

11/2021 $ 76.756,04 $ 50.429,03 $ 26.327,01 118,64% $ 31.234,36

12/2021 $ 76.756,04 $ 51.910,81 $ 24.845,23 115,13% $ 28.604,31

2° sem. SAC 2021 $ 38.378,02 $ 21.107,00 $ 17.271,02 116,68% $ 20.151,82

01/2022 $ 82.841,76 $ 54.599,85 $ 28.241,91 111,58% $ 31.512,32

02/2022 $ 87.535,12 $ 52.983,53 $ 34.551,59 107,88% $ 37.274,26

$ 586.702,74 $ 827.548,38

Total Rubro 11 actualizado $ 1.414.251,12

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 9 actualizado $ 3.514.105,01

Total Rubro 10 actualizado $ 534.700,83

Total Rubro 11 actualizado $ 1.414.251,12

Condena Total $ 5.463.056,96

**5. Quinta cuestión: Costas.**

En relación a las costas procesales, atento al resultado arribado y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, las mismas se imponen en su totalidad a la demandada por ser ley expresa (art. 63 del NCPCCT supletorio al fuero). Así lo declaro.

**6. Sexta cuestión: Honorarios profesionales.**

Atento a lo que establece el Código Procesal del Fuero (art. 46 Ley 6.204), corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 31/07/2023 la suma de $5.463.056,96 (Pesos cinco millones cuatrocientos sesenta y tres mil cincuenta y seis con 96/100).

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

**1)** Al letrado Santiago Sal Paz, por su actuación como apoderado del actor, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $1.016.128,59 (Pesos un millón dieciséis mil ciento veintiocho con 59/100) (base x 12% más 55% por el doble carácter).

**2)** Al letrado Rafael Eduardo Rillo Cabanne, por su actuación en representación de la parte demandada, como apoderado durante las tres etapas del proceso principal, la suma de $677.419,06 (Pesos seiscientos setenta y siete mil cuatrocientos diecinueve con 06/100) (base x 8% más 55% por el doble carácter). Así lo declaro.

Corresponde aclarar que de la constancia de AFIP acompañada en autos, resulta que dicho profesional reviste la categoría de responsable inscripto, por lo que deberá adicionarse la suma de $142.258,00 (pesos ciento cuarenta y dos mil doscientos cincuenta y ocho con 00/100) en concepto de IVA, al momento de la percepción de los honorarios regulados, en el supuesto de mantenerse en el tiempo la mencionada circunstancia.

**3)** A la perito contadora Gabriela Alejandra Moreira Mora MP 7306, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 6 de la actora, la suma de $109.261,14 (2% de la escala porcentual del art. 51 del CPL)

**4)** A la perito informática Ing. Marcela Alejandra Machado MP 28236, por la pericia encomendada en el cuaderno de pruebas A5, la suma de $109.261,14 (2% de la escala porcentual del art. 51 del CPL).

Por las consideraciones previamente explicadas

**RESUELVO**

**1.- ADMITIR LA DEMANDA** promovida por la Sra. Carla Vanesa Pacheco, DNI 31.353.816, con domicilio en Pje. Juan Manuel de Rosas n° 446, San Miguel de Tucumán, en contra de Citytech SA, CUIT N° 30-70908678-9, con domicilio en avenida Adolfo de la Vega n° 345, de esta ciudad, por la suma total de $5.463.056,96 (Pesos cinco millones cuatrocientos sesenta y tres mil cincuenta y seis con 96/100) en concepto de SAC proporcional, Vacaciones proporcionales, haberes mes de marzo del 2022, Integración mes de despido, Indemnización sustitutiva de Preaviso, Indemnización por Antigüedad, S.A.C. sobre preaviso, Art 2 Ley 25.323, diferencias salariales, Doble indemnización vigente - DNU 34/19 (Prórroga DNU 886/21) y Multa Art. 80 LCT.

En consecuencia, se la condena a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes al presente expediente digital, por lo considerado.

**2.- INTIMAR** a la demandada Citytech S.A., como obligación de hacer, a la entrega a la actora del certificado de trabajo y certificado de remuneraciones y servicios con la remuneración debida para la categoría de Vendedor B del CCT n° 130/75 jornada completa -conforme lo tratado en la primera cuestión - en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación.

**3.- COSTAS:** conforme lo considerado.

**4.- HONORARIOS:** regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

**a.** Al letrado Santiago Sal Paz, por su actuación como apoderado del actor, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $1.016.128,59 (Pesos un millón dieciséis mil ciento veintiocho con 59/100) (base x 12% más 55% por el doble carácter).

**b.** Al letrado Rafael Eduardo Rillo Cabanne, por su actuación en representación de la parte demandada, como apoderado durante las tres etapas del proceso principal, la suma de $677.419,06 (Pesos seiscientos setenta y siete mil cuatrocientos diecinueve con 06/100) (base x 8% más 55% por el doble carácter), con más la suma de $142.258,00 (pesos ciento cuarenta y dos mil doscientos cincuenta y ocho con 00/100) en concepto de IVA, en el supuesto de mantenerse en el tiempo la mencionada circunstancia.

**c.** A la perito contadora Gabriela Alejandra Moreira Mora MP 7306, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 6 de la actora, la suma de $109.261,14 (2% de la escala porcentual del art. 51 del CPL).

**d.** A la perito informática Ing. Marcela Alejandra Machado MP 28236, por la pericia encomendada en el cuaderno de pruebas A5, la suma de $109.261,14 (2% de la escala porcentual del art. 51 del CPL).

**5.- PLANILLA FISCAL:** Disponer que por Secretaría Actuaria se proceda a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

**6.- COMUNÍQUESE** a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

**7.-** Procédase por Secretaría Actuaria a:

A) Notificar la presente sentencia definitiva a través de los medios de mensajería instantánea denunciados por las partes, sin perjuicio de las notificaciones en los domicilios correspondientes (art. 17 CPL) y a fin de colaborar con su notificación eficaz.

B) Exportar la presente sentencia a formato pdf a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida.

**REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.SDRG**

**DR. HORACIO JAVIER REY**

**JUEZ**

**JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN**

**Actuación firmada en fecha 16/08/2023**

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.